

Peran Pemerintah Dan Perguruan Tinggi Dalam Pembinaan Karier Guru Dalam Jabatan

¹Harsono, ²Tri Nur Wahyudi, dan ³M Fahmi Johan Syah

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Surakarta

¹har152@ums.ac.id, ²tri.n.wahyudi@ums.ac.id, ³mfj120@ums.ac.id

Abstrak

Bahwa peningkatan jenjang pendidikan dan pemberian pelatihan akan meningkatkan profesionalisme guru, demikian juga jika profesionalisme guru meningkat maka jenjang karier guru juga akan mengalami peningkatan. Peta profesionalisme guru dalam berbagai penelitian berada dalam posisi sedang dan cukup, artinya memang guru tidak ada yang memiliki skor profesionalisme tinggi dan sangat tinggi.

Dalam kenyataannya, berbagai hal tersebut ditolak, karena peran perguruan tinggi yang menciptakan lulusan calon guru yang melebihi kebutuhan, dan bahkan tidak sedikit ditemukan sarjana dengan ijazah bodong. Peran pemerintah yang dilakukan selama ini (mungkin hambatan politik dan birokrasi) telah membentuk mental guru sangat statis, apatis, dan tidak peduli. Buktinya meskipun dilakukan pembinaan karier secara berjenjang mereka juga tidak bias membuat usulan kenaikan pangkat dengan baik, sangat sulit untuk naik pangkat, bahkan tidak tertarik untuk naik pangkat.

Kebijakan guru sebagai pembelajar diharapkan menjadikan guru sebagai personal yang memiliki jiwa kompetitif akademik untuk proses kemajuan.

Kata Kunci : karier guru, pemerintah, perguruan tinggi

PENDAHULUAN

Bahwa dalam mendiskusikan pokok pikiran dalam makalah ini mendasarkan pada:

1. UU nomer 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. UU nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
3. UU nomer 19 tahun 2008 tentang Standar Nasional Pendidikan
4. Peraturan Pemerintah nomer 74 tahun 2008 tentang Guru
5. Peraturan Pemerintah nomer 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
6. Permendikbud nomer 28 tahun 2014 tentang Pemberian Kesetaraan Jabatan dan Pangkat bagi Guru bukan Pegawai Negeri Sipil
7. (contoh) Peraturan Bupati Demak Nomer 53 tahun 2015 tentang Pembinaan dan pengembangan Keprofesian Berkelanjutan bagi Guru di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak
8. Buku Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kementerian Pendidikan dan kebudayaan (Buu1 dan Buku 2)

Bahwa pemerintah telah melakukan berbagai upaya pembinaan guru secara aktif, dengan desain pendidikan guru dalam jabatan, baik pendidikan studi lanjut maupun pendidikan pelatihan pada berbagai bidang studi dan karier secara berkelanjutan, dengan jalur-jalur pembinaan dari tingkat propinsi, kabupaten, hingga kecamatan, dengan kerjasama intansi vertikal dan horisontal.

Realitasnya bahwa guru yang tidak lulus uji kompetensi masih cukup tinggi, bahkan ada beberapa kabupaten yang berstempel tidak jujur dalam tes, dana untuk mengikuti studi lanjut tidak dapat diserap dengan baik, guru masih sangat pasif untuk pengembangan diri, pelaksanaan kurikulum nasional 2013 tertunda (sementara), ujian nasional siswa diwarnai kecurangan, kecurigaan, dan menjadi momok yang sangat menakutkan bagi berbagai kalangan.

Jika teori yang mengatakan bahwa guru adalah ujung tombak pelaksanaan pendidikan nasional masih diterima umum, maka membahas permasalahan pembinaan guru menuju guru sebagai pembelajar menjadi sangat penting.

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian.
Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Penelitian kualitatif mengedapenkan analisis angka-angka.
2. Desain penelitian.
Rancangan penelitian yang dipilih adalah survai. Sebetulnya lebih tepat disebut acak dari pada survai, sebab data yang diambil adalah data tertabel, atau data yang dihitung kembali, atau data yang dapat ditemukan dalam hamparan data.
3. Data dan sumber data.
 - a. Data yang dipilih adalah data sekunder yang sudah terpublikasikan.
 - b. Sumber data adalah data yang terpublikasi, seperti hasil sensus, hasil survai, dan beberapa publikasi yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.
4. Teknik analisis data.
Analisis data yang dilakukan adalah:
 - a. Analisis perjalanan tahun
 - b. Analisis perbandingan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan karier guru dalam jabatan

Pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru satuan pendidikan harus terus dilakukan agar mereka dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru satuan pendidikan. Pembinaan menjadi tanggung jawab Kepala Dinas Pendidikan setempat.

Pembinaan guru satuan pendidikan mencakup pembinaan profesi dan pembinaan karier. Pembinaan profesi diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat melaksanakan fungsi keguruan dan kependidikan. Sedangkan pembinaan karier guru diarahkan untuk meningkatkan pangkat dan jabatan fungsionalnya sesuai dengan ketentuan.

Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi dimaksud meliputi kompetensi Keterampilan proses dan penguasaan pengetahuan.

- a) Kompetensi pedagogi.
Yaitu bagaimana guru memahami berbagai desain dan teknik pembelajaran dan memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan dalam pembelajaran di kelas.
- b) Kompetensi Kepribadian.
Yaitu kemampuan guru untuk memahami peserta didik dan memiliki kemampuan untuk mengimplemantasikan kemampuannya itu untuk menciptakan suasana pembelajaran yang efektif.
- c) Kompetensi Profesional
Yaitu guru memiliki kemampuan untuk memahami filosofi, metodologi, obyek ilmu, dan produk ilmu sesuai dengan spesialisasi yang dia miliki dan mampu mengajarkan keilmuannya itu kepada peserta didik sesuai dengan jenjang pendidikan dimana guru mengabdikan diri. Guru yang memahami kompetensi profesional akan memiliki keunggulan kompetitif dalam pembelajaran, tidak akan kekurangan bahan ajar, dan memiliki kemampuan mengajarkan dengan gamblang kepada peerta didik.
- d) Kompetensi Sosial
Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi: (1) kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional; (2) kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan; (3) kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok. Di era yang serba canggih ini guru dituntut untuk selalu berkembang dalam hal wawasan serta kemampuannya dalam proses belajar mengajar dan pengembangan karier.

1. Peran pemerintah dalam pembinaan karier guru dalam jabatan

Jalan yang dapat dilakukana untuk meningkatkan profesionalisme guru antara lain:

- a. Gaji yang memadai.
Perlu ditata ulang sistem penggajian guru agar gaji yang diterimanya setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan hidup dirinya, keluarganya, dan pendidikan putra-putrinya. Dengan penghasilan yang mencukupi, guru tidak perlu bersusah payah untuk mencari nafkah tambahan di luar jam kerjanya. Guru akan lebih berkonsentrasi pada profesinya, tanpa harus mengkhawatirkan kehidupan rumah tangganya serta khawatirakan pendidikan putra-putrinya. Guru mempunyai waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri tampil prima di depan kelas. Jika mungkin, seorang guru dapat meningkatkan profesinya dengan menulis buku materi pelajaran yang dapat dipergunakan diri sendiri untuk mengajar dan membantu guru-guru lain yang belum mencapai

tingkatnya. Hal ini dapat lebih menyejahterakan kehidupan gurudan meningkatkan status sosial guru.

- b. Kurangi beban kerja yang melebihi 24 jam.
Janganlah guru diberi tambahan beban administrasi yang menyebabkan dia tidak bisa bernafas. Beban administrasi yang berlebihan berdampak pada upaya pemenuhan administrasi kenaikan pangkat melalui copy paste. Guru melaksanakan tugas mengajar ditambah upaya peningkatan kualifikasi akademik melalui penelitian tindakan kelas sudah cukup menyita waktu.
- c. Pelatihan dan sarana.
Salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalitas guru adalah pendalaman materi pelajaran melalui pelatihan-pelatihan. Beri kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tanpa beban biaya atau melengkapi sarana dan kesempatan agar guru dapat banyak membaca buku-buku materi pelajaran yang dibutuhkan guru untuk memperdalam pengetahuannya. Fasilitasi upaya peningkatan profesionalisme guru dengan fasilitasi pusat dan daerah. Guru sesungguhnya tidak memiliki kesempatan memikirkan peningkatan kompetensi berkelanjutan karena itu bimbingan peningkatan karier harus difasilitasi secara terus menerus.

2. Peran Perguruan Tinggi dalam pembinaan karier guru dalam jabatan

- a. Perguruan tinggi LPTK bertugas menghasilkan lulusan calon guru yang professional, lulusan yang memiliki keunggulan kompetitif menyosong pasar bebas Asean.
- b. Kepantasan menjadi guru diatur oleh program induksi dengan peran utama sekolah dimana penugasan seorang calon guru ditempatkan.
- c. Karena itu kerjasama antara perguruan tinggi dengan pelestarian budaya lokal, budaya sekolah, dan regional menjadi hal penting.

3. Kajian terdahulu yang relevan

- a. Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Ekonomi terhadap Pengembangan Kinerja Professional Guru Ekonomi di Bandung, oleh Eeng Ahman dkk, tahun 2006. Pengembangan kinerja professional mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pembelajaran. Persepsi guru ekonomi terhadap diklat, pengelolaan kinerja, dan pengembangan karier mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pembelajaran.
- b. Alih Noor Hidayati, Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Melalui Pemberdayaan Kelompok Kerja (KKG/MGMP), hasilnya bahwa KKG/MGMP memiliki peran sebagai *reformer*, *mediator*, *supporting agency*, *elaborator*, *evaluator* dan *developer* serta *academic supervisor*. Program KKG dapat dilakukan untuk penyamaan persepsi dan komitmen untuk meningkatkan mutu pembelajaran
- c. Teguh Triwiyanto dkk, Peta Kompetensi untuk Pengembangan Karier Berbasis Penilaian Kinerja Guru, menumberikan laporan bahwa

kompetensi pedagogi pada kriteria sedang (&%%), kinerja kepribadian menunjukkan kriteria cukup (50%), kompetensi sosial pada kriteria amat baik (100%), dan kompetensi professional menunjukkan kriteria sedang (75%).

4. Permasalahan pendidikan yang dihadapi saat ini

Beberapa masalah dan kendala yang berkaitan dengan kondisi guru antara lain sebagai berikut.

a. Kuantitas, kualitas, dan distribusi.

Dari aspek kuantitas, jumlah guru yang ada masih dirasakan belum cukup untuk menghadapi pertambahan siswa serta tuntutan pembangunan sekarang. Kekurangan guru jenjang sekolah dasar, merupakan masalah besar terutama di daerah pedesaan dan daerah terpencil. Dari aspek kualitas, sebagian besar guru-guru dewasa ini masih belum memiliki pendidikan minimal yang dituntut. Data di lampiran 1 menunjukkan bahwa dari 2.783.321 orang guru yang terdiri atas 1.528.472 orang guru PNS dan sisanya (1.254.849 orang) non-PNS, baru sekitar 40% yang sudah memiliki kualifikasi S-1/D-IV dan di atasnya. Sisanya masih di bawah D-3 atau lebih rendah. Dari aspek penyebarannya, masih terdapat ketidak seimbangan penyebaran guru antar sekolah dan antar daerah. Dari aspek kesesuaiannya, di SLTP dan SM, masih terdapat ketidak sepadanan guru berdasarkan mata pelajaran yang harus diajarkan.

b. Kesejahteraan.

Dari segi keadilan kesejahteraan guru, masih ada beberapa kesenjangan yang dirasakan sebagai perlakuan diskriminatif para guru. Di antaranya adalah: (1) kesenjangan antara guru dengan PNS lainnya, serta dengan para birokratnya, (2) kesenjangan antara guru dengan dosen, (3) kesenjangan guru menurut jenjang dan jenis pendidikan, misalnya antara guru SD dengan guru SLTP dan Sekolah Menengah, (4) kesenjangan antara guru pegawai negeri yang digaji oleh negara, dengan guru swasta yang digaji oleh pihak swasta, (5) kesenjangan antara guru pegawai tetap dengan guru tidak tetap atau honorer, (6) kesenjangan antara guru yang bertugas di kota-kota dengan guru-guru yang berada di pedesaan atau daerah terpencil, (7) kesenjangan karena beban tugas, yaitu ada guru yang beban mengajarnya ringan tetapi di lain pihak ada yang beban tugasnya banyak (misalnya di sekolah yang kekurangan guru) akan tetapi imbalannya sama saja atau lebih sedikit. Kesejahteraan mencakup aspek imbal jasa, rasa aman, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, dan pengembangan karier.

- c. Manajemen guru.
Dari sudut pandang manajemen SDM guru, guru masih berada dalam pengelolaan bersifat birokratis-administratif yang kurang berlandaskan paradigma pendidikan (antara lain manajemen pemerintahan, kekuasaan, politik, dsb.). Dari aspek unsur dan prosesnya, masih dirasakan terdapat kekurang-terpaduan antara sistem pendidikan, rekrutmen, pengangkatan, penempatan, supervisi, dan pembinaan guru. Masih dirasakan belum terdapat keseimbangan dan kesinambungan antara kebutuhan dan pengadaan guru. Rekrutmen dan pengangkatan guru masih selalu diliputi berbagai masalah dan kendala terutama dilihat dari aspek kebutuhan kuantitas, kualitas, dan distribusi. Pembinaan dan supervisi dalam jabatan guru belum mendukung terwujudnya pengembangan pribadi dan profesi guru secara proporsional. Mobilitas mutasi guru baik vertikal maupun horisontal masih terbentur pada berbagai peraturan birokrasi dan “arogansi dan egoisme” sektoral.
- d. Penghargaan terhadap guru.
Seperti telah dikemukakan di atas, hingga saat ini guru belum memperoleh penghargaan yang memadai. Selama ini pemerintah telah berupaya memberikan penghargaan kepada guru dalam bentuk pemilihan guru teladan, lomba kreativitas guru, guru berprestasi, dst. meskipun belum memberikan motivasi bagi para guru. Sebutan “pahlawan tanpa tanda jasa” lebih banyak dipersepsi sebagai pelecehan ketimbang penghargaan. Pemberian penghargaan terhadap guru harus bersifat adil, terbuka, non-diskriminatif, dan demokratis dengan melibatkan semua unsur yang terkait dengan pendidikan terutama para pengguna jasa guru itu sendiri, sementara pemerintah lebih banyak hanya berperan sebagai fasilitator.
- e. Pendidikan guru.
Sistem pendidikan guru baik pra-jabatan maupun dalam jabatan masih belum memberikan jaminan dihasilkannya guru yang berkewenangan dan bermutu disamping belum terkait dengan sistem lainnya. Pola pendidikan guru hingga saat ini masih terlalu menekankan pada sisi akademik dan kurang memperhatikan pengembangan kepribadian disamping kurangnya keterkaitan dengan tuntutan perkembangan lingkungan. Pendidikan guru yang ada sekarang ini masih bertopang pada paradigma guru sebagai penyampai pengetahuan, sehingga diasumsikan bahwa guru yang baik adalah guru yang menguasai pengetahuan, dan memiliki kecakapan menyampaikannya. Hal ini mengabaikan azas guru sebagai fasilitator dalam pembelajaran dan sumber keteladanan dalam pengembangan kepribadian peserta didik. Pada hakekatnya pendidikan guru itu adalah pembentukan kepribadian disamping penguasaan materi ajar. Sebagai akibat dari hal itu semua, guru-guru yang dihasilkan oleh LPTK tidak terkait dengan kondisi

kebutuhan lapangan baik kuantitas, kualitas, maupun kesepadannya dengan kebutuhan nyata.

Indikator Peran Pemerintah dan Perguruan Tinggi

1. Peran Pemerintah dalam Pembinaan Karier Guru dalam Jabatan

a. Indikator dalam Proses Kerja

1) Sekolah adiwiyata sebagai produk pembinaan

Sekolah adiwiyata merupakan produk pembinaan yang dilakukan secara kontinu, sehingga menghasilkan lingkungan sekolah yang menyenangkan untuk belajar peserta didik. Jumlah sekolah adiwiyata merupakan indikator prestasi pembinaan, semakin banyak sekolah adiwiyata berarti makin sukses pembinaan itu.

Tabel 1
Jumlah sekolah adiwiyata tahun 2010 s/d 2015.

Tahun	Jumlah sekolah Penerima Adiwiyata
2015	95
2014	47
2013	116
2012	66
2011	63
2010	92

Sumber: dihitung dari data sekolah.

Data di atas menunjukkan bahwa pembinaan sekolah adiwiyata secara umum konstan, tetapi keseriusan pembinaan adalah tidak stabil. Pada tahun 2010 tingkat pembinaan intensif, pembinaan melemah pada dua tahun berikutnya, dan seterusnya. Catatan atas data ini adalah perlunya pembinaan yang berkesinambungan dari waktu ke waktu.

2) Proporsi guru yang naik pangkat.

Materi utama pembinaan karier adalah seberapa lancar para guru mengusulkan kenaikan pangkat dan seberapa besar mereka berhasil untuk naik pangkat. Kami dapatkan informasi dari kabupaten Kudus, dengan asumsi bahwa pola ini juga berlaku untuk kabupaten-kabupaten lain di Indonesia.

Tabel 2
Usulan naik pangkat dan berhasil tahun 2015 di Kabupaten Kudus

Jenjang	Yang usul	Yang berhasil	Persentase
SD	334	285	85
SMP	22	14	63

SMA	22	8	36
SMK	6	0	0

Sumber: MuriaNewcom, 25:3:2016, 08.00:38

Tabel di atas membuka perhatian kita bersama bahwa makin tinggi jenjang pendidikan penugasan, maka usulan kenaikan pangkat untuk diterima makin sulit. Bahkan pada jenjang SMK pada tahun 2015 tidak ada yang mengusulkan kenaikan pangkat.

Harus dipikirkan bersama agar kondisi jelek ini tidak menjadi momok bagi para guru, pembimbingan karier bagi guru agar dapat memperoleh hak kenaikan pangkat menjadi lebih mudah. Kebijakan pemerintah dimana “guru sebagai pembelajar” tidak berarti pemerintah melepaskan tanggungjawabnya untuk memberikan bimbingan karier kepada guru.

Unik juga, ketika pemerintah secara politik birokrasi mendorong para guru untuk mengusulkan kenaikan pangkat, guru dimintamengumpulkan berkas usulan kenaikan pangkat, tetapi di pihak lain kenaikan pangkat itu terhambat/dihambat sedemikian rupa. Apakah pedomannya tidak bisadimengerti, atautkah pelatihannya bersifat formalitas, atautkah guru memang tidak mengerti tata cara mengusulkan kenaikan pangkat.

3) Guru yang belum memenuhi pendidikan

Hal lain adalah apakah guru dapat memenuhi syarat minimal sebagai guru professional yaitu berpendidikan minimal S-1 atau D-4. Tahun 2006 ada 63% guru belum berpendidikan S-1, tahun 2012 guru yang belum berpendidikan S-1 sebanyak 49% (Ika Akbarwati,2015)

Pada tahun ini (2016) diperkirakan guru yang belum S-1 masih sekitar 2.000 orang. Mungkin mereka sudah mendekati usia pensiun, meskipun belum terdeteksi dengan baik. Karena itu pekerjaan pemerintah sangat banyak, masih sangat menantang, dan pejabat yang berkaitan dengan ini mungkin belum diperkenankan tidur sore hari sampai permasalahan ini menipis.

b. Indikator yang melekat pada guru yang melaksanakan tugas

1) Penghargaan yang diterima guru

Penghargaan yang diterima guru merupakan prestasi guru karena telah melaksanakan tugas melebihi standar minimal sebagaimana ketentuan pemerintah. Pada tahun 2015 Guru Madrasah yang menerima satya lencana ada 9 orang dari presiden tahun 2016 (Kemenag.go.id). Kita yakin ini adalah prestasi guru secara nasional, karena itu disamping problem yang masih menumpuk, secercah kebahagiaan juga menampakkan di ufuktimur kependidikan nasional.

2) Kejuaraan yang melibatkan guru

Setiap tahun dilakukan seleksi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah teladan nasional pada berbagai jenjang pendidikan. Namun demikian ada indikasi bahwa daerah mulai kekurangan calon atau personal yang dapat dicalonkan menjadi guru, kepala sekolah, dan pengawas teladan. Pernyataan ini membingungkan, disatu sisi jumlah guru sangat banyak, disisi lain kompetensi professional guru tergolong cukup, dan sangat sulit menemukan pendidik yang dapat diajukan sebagai teladan.

2. Peran Perguruan Tinggi

1) Banyaknya penganggur lulusan kependidikan.

Diperkirakan lulusan LPTK per tahun 260.000 orang (Samani,2014) Sehingga penawaran calon guru jumlahnya sangat besar. Pada hal kita tahu daya serap guru sangat kecil, tidak terjadi penambahan sekolah atau bahkan terjadi pengurangan jumlah sekolah karena penggabungan, beberapa sekolah masyarakat tidak cukup memenuhi persyaratan rekrutment oleh pemerintah, akibatnya kita tahu bahwa disana-sini terjadi kekurangan guru, bahkan banyak guru yang belum memenuhi syarat sebagai guru, disisi lain lulusan calon guru menganggur, karena tidak ada alokasi.

Memang harus tetap kita pertanyakan keberadaan dan implementasi manajemen pendidikan khususnya bagi guru dari tingkat pusat hingga daerah. Pantas banyak guru minta diangkat dengan cara demonstrasi yang memusingkan. Seandainya tidak ada dikotomi perlakuan antara guru pemerintah dan guru swasta, antar pegawai pemerintah dengan guru pemerintah, maka tidak tercipta jurang perlakuan, dan benang kusut dalam pengelolaan pendidikan.

2) Sarjana kependidikan berijazah bodong

Perguruan tinggi di Indonesia jumlahnya sangat banyak. Pengawasan pemerintah disitir oleh berbagai pihak sangat lemah, karena tidak semua perguruan tinggi memiliki visi dan misi yang mulia, tercermin dalam tindakan mereka yang sangat mudah memberikan ijazah kepada anggota masyarakat dengan persyaratan yang tidak lazim. Misalnya ijazah dapat diperjual belikan. Harga sarjana bodong hanya Rp 1,5 juta, menempuh kuliah 16 SKS (Merdeka.com), disisi lain jumlah SKS juga sangat minim sehingga SKS tidak lagi mencerminkan kepantasan seseorang menjadi sarjana.

Temuan Data Di Lapangan

1. Hasil penelitian.

Pertama, bahwa pemerintah tidak memiliki kontinuitas pembinaan yang baik, tercermin dalam dinamikapenghargaan. Pemerintah mendorong para guru untuk naik pangkat, dipihak lain usulan kenaikan pangkat guru dipandang mayoritas tidak memenuhi

persyaratan, dimungkinkan guru menjadi apatis dan pasif dalam urusan karier.

Kedua perguruan tinggi melahirkan banyak sekali sarjana pada tiap tahunnya, sehingga lulusan LPTK jauh di atas kebutuhan guru yang mampu direkrut oleh pemerintah. Di pihak lain banyak lulusan yang tidak layak secara akademik dan administrative, karena lemahnya komitmen perguruan tinggi dalam menjaga visi dan misinya.

2. Perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

Ada 3 hal, pertama, bahwa pendidikan dan latihan berperan positif dalam upaya pengembangan karier guru, kedua lembaga KKG dan MGMP memiliki peran positif dalam upaya penyebaran informasi tentang peningkatan dan pembinaan karier guru, dan ketiga peta pengembangan karier guru berada dalam posisi sedang dan cukup.

3. Posisi hasil penelitian ini

Kalau kita perhatikan 3 penelitian terdahulu itu sebuah urutan realitas, sementara hasil penelitian ini adalah realitas informasi yang melanjutkan atau menjelaskan mengenai informasi-informasi di atas. Karena itu kedudukan penelitian ini adalah komplementer informasi pada 3 urutan hasil penelitian sebelumnya.

Karena itu jelaslah bahwa pemerintah harus melakukan tindakan-tindakan yang mendorong agar para guru belajar mengenai pengembangan kariernya, pemerintah perlu melahirkan sumber-sumber bertanya dan konsultasi mengenai bagaimana seorang guru dapat mengusulkan kenaikan pangkat, dan pemerintah haruslah menyediakan para penilai usulan kenaikan pangkat yang memahami mengenai bagaimana menilai usulan kenaikan pangkat dengan benar.

Berkaitan dengan kenaikan profesionalisme guru, pemerintah haruslah membuka ruang yang cukup agar para guru dapat mengembangkan profesionalisme mereka, guru yang senior diberi ruang yang relevan sementara guru junior diberi ruang yang kompetitif untuk mengembangkan profesionalitas mereka.

KESIMPULAN

1. Bahwa para penyelenggara perguruan tinggi cenderung rekrutmen calon mahasiswa sebanyak mungkin dengan asumsi mereka akan menerima pundi-pundi rupiah dalam jumlah yang besar, dengan jumlah perguruan tinggi yang sangat banyak, maka akibatnya lulusan perguruan tinggi jauh di atas kebutuhan akan lulusan LPTK oleh pemerintah.
2. Dalam penyelenggaraan kegiatan tridarma beberapa perguruan tinggi masih membutuhkan pengawasan yang ketat oleh pemerintah (ini indikator tidak dewasa secara institusional) dan ketika pengawasan itu longgar maka mereka menurunkan persyaratan kelulusan untuk mendapatkan ijazah kesarjanaaan, bahkan tersirat kabar adanya sarjanadengan ijazah setengah *bodong* dan *bodong*.

3. Pemerintah telah memberikan penghargaan atas prestasi sekolah, namun demikian pembinaan akan kualitas itu tidak stabil sehingga prestasi sekolah mengalami pasang surut. Pemerintah juga mendorong para guru untuk mengusulkan kenaikan pangkat, tetapi dalam penilaian usulan kenaikan pangkat itu sangat sulit, hal ini dimungkinkan adanya hambatan peningkatan karier atau pembinaan karier yang tidak baik bagi para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Eeng Ahman, Dr. MS. 2006, *Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Ekonomi dalam Meningkatkan Kinerja Pembelajaran SMA di Kota Bandung*, Bandung: FPIPS UPI.
- Alif Noor Hidayati. T.th.*Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Melalui Pemberdayaan Kelompok Kerja (KKg/MGMP)*. Semarang, LPMP
- Teguh Triwiyanto dkk, t.th. *Peta Kompetensi untuk Pengembangan Karier Berbasis Penilaian Kinerja Guru*, Malang: AP FIP UM
- Anonym. 2016. Ini Faktor yang Pengaruhi Kenaikan Pangkat Bagi Guru. *Muria NewsCom*. Report Faisol Hadi. Tanggal 25 Maret 2016.
- Ika Akbarwati. 2015. Kualifikasi Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Indonesia Masih rendah. [http\\www.Selaras.com](http://www.Selaras.com). Diunggah 10 November 2015.
- Kementriam Agama Republik Indonesia. 2016. Guru Terima Satya Lencana: Jdilah teladan dan Inspirator. Kemenag.go.id. Senin 28 Maret 2016.
- Samani, Muchlas. 2015. Bom Waktu LPTK Telah Datang. Muchlassamani.blogspot.co.id. Senin 20 Juni 2014.
- Anonim. Sarjana Bodong Rp 1,5 juta dan Kuliah 16 SKS. *Merdeka.Com*. diunggah 3 Nopember 2013.